

TRABALHO RELIGIOSO: A DESCARACTERIZAÇÃO DO MINISTÉRIO RELIGIOSO E A CONSTRUÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

TRABAJO RELIGIOSO: LA DESCARACIZACIÓN DEL MINISTERIO RELIGIOSO Y LA CONSTRUCCIÓN DEL VÍNCULO DE EMPLEO

GABRIELLA DE ASSIS WANDERLEY¹

ROGERIO DA SILVA E SOUZA²

Resumo

O presente estudo propõe-se à apreciação do fenômeno da configuração das relações de empregos na atividade religiosa de propagação da fé, com fulcro no princípio da boa-fé, sob a reflexão da crise das aparências e do abuso do poder contemporâneas no sistema jurídico brasileiro. A ênfase é o princípio da primazia da realidade sobre as formas exigidas por lei, no enfrentamento da crise das aparências, para a qual o direito trabalhista tem se dedicado na busca de assegurar às relações laborais a verdadeira representação do real, elemento fundamental para aqueles que se ocupam deste mister na corroboração de seus direitos laborativos. A metodologia da pesquisa é do tipo bibliográfica, com a utilização de doutrinas especializadas, cuja abordagem é livre e exploratória sobre a temática. A princípio, destaca-se o princípio da boa-fé em face do conflito das aparências, assinalando-se, na sequência, os critérios da configuração de emprego pelo sistema justralhista brasileiro em comparação com as reais atividades de religiosos no seio de suas instituições, observando-lhes eventuais arbítrios na imposição de aparentes voluntariedades religiosas em detrimento de práticas trabalhistas. Ademais, abordam-se os entendimentos dos Tribunais Superiores acerca da temática o enfrentamento de questões dessa natureza como alicerces de pesquisa jurisprudencial. Conclui-se pelo estabelecimento de relações de trabalho em algumas atividades religiosas quando se lhes firma o caráter da boa-fé e a manifestação dos requisitos objetivos das relações de trabalho em conjunto do desvirtuamento das finalidades religiosas e a mercantilização da fé.

Palavras-chaves: 1. Direito do Trabalho. 2. Atividade Religiosa voluntária. 3. Relação de Emprego religiosa

¹Docente do Centro Universitário Estácio do Ceará no curso de Direito e na Pós Graduação em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário. Mestranda em Direito Constitucional pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade de Fortaleza - UNIFOR; Advogada e especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Estácio - Pós graduação/MBA. gabriellawanderley18@gmail.com

² Doutorando em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza e Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade Farias Brito e Instituto Cearense de Estudos Avançados. Advogado pela Seccional da OAB/Ceará e membro da Comissão de Direito Constitucional desta mesma Seccional. É professor dos cursos de graduação e pós-graduação e Membro do Comitê de Ética em pesquisa e do Conselho Universitário (CONSUNI) do Centro Universitário Estácio do Ceará, leciona também no curso de Direito do Centro Universitário da Fametro – Unimetro. de Fortaleza. rogeriojur@hotmail.com

Resumen

El presente estudio se propone a la apreciación del fenómeno de la configuración de las relaciones de empleo en la actividad religiosa de propagación de la fe, con fulcro en el principio de la buena fe, bajo la reflexión de la crisis de las apariencias y del abuso del poder contemporáneo en el sistema jurídico brasileño. El énfasis es el principio de la primacía de la realidad sobre las formas exigidas por la ley, en el enfrentamiento de la crisis de las apariencias, para la cual el derecho laboral se ha dedicado en la búsqueda de asegurar a las relaciones laborales la verdadera representación del real, elemento fundamental para aquellos que se ocupan de este mister en la corroboración de sus derechos laborales. La metodología de la investigación es del tipo bibliográfica, con la utilización de doctrinas especializadas, cuyo abordaje es libre y exploratorio sobre la temática. En principio, se destaca el principio de la buena fe frente al conflicto de las apariciones, señalando, a continuación, los criterios de la configuración de empleo por el sistema justralhista brasileño en comparación con las reales actividades de religiosos en el seno de sus instituciones, observándoles eventuales arbitros en la imposición de aparentes voluntariedades religiosas en detrimento de prácticas laborales. Además, se abordan los entendimientos de los Tribunales Superiores acerca de la temática el enfrentamiento de cuestiones de esa naturaleza como cimientos de investigación jurisprudencial. Se concluye por el establecimiento de relaciones de trabajo en algunas actividades religiosas cuando se les firma el carácter de la buena fe y la manifestación de los requisitos objetivos de las relaciones de trabajo en conjunto del desvirtuamiento de las finalidades religiosas y la mercantilización de la fe.

Palabras clave: 1. Derecho del trabajo. 2. La actividad religiosa voluntaria. 3. Relación de empleo religiosa.

SUMARIO: 1. Introdução. 2. A boa fé e a relação juslaboral. 2.1 Exteriorização da boa fé e a busca da verdade real. 3. A experiência jurisprudencial brasileira para a configuração do trabalho no ofício da fé. 4. 4. A boa fé como enquanto parâmetro para o vínculo trabalhista nas relações entre líderes religiosos e as instituições proclamadoras da fé. 5. Conclusão.

DOI: 10.7764/RLDR.7.84

1. Introdução

Se para a crença fundamentalista só há uma fonte original, vale dizer, as religiões devem ser interpretadas na intencionalidade de sua gênese, a exemplo da tradição histórica pela qual o texto sagrado só há de ser lido na língua original para que nenhuma palavra ou exegese literal seja perdida, assim classificando os que não seguem esses modelos como reacionários contrários à fé. São esses dogmas introduzidos culturalmente pelas religiões que provocam aversão ao novo ao diferente, como se isso afastasse o sectário de Deus.

Novas formas de interpretações religiosas liberais tendem a sofrer repúdio inicial, posto que se apresente como ameaça à tradição ao fundamental. Sobretudo, a variedade das mudanças sociais exige mudanças culturais, comportamentais, interpretativas. Desde o exórdio da convivência humana que de forma cíclica, tudo se renova, muda e volta ao

ISSN 0719-7160

início, o tempo se encarrega de ditar a técnica da vez. Para tanto, como ensina François Ost, o tempo revela o direito; revela também o modo como o direito, aplica-se, revela a verdadeira face, o real. (OST, 2015)

O que se quer enfrentar aqui neste objeto de pesquisa é algo relevante, posto que um levante de ações movidas na seara trabalhista quer reconhecer a dignidade do ofício de fé, fenômeno que no Brasil, consolida-se, majoritariamente, em instituições nomeadas de evangélicas pentecostais, diante das instituições em que se consagra esta realidade.³ Mas não se limita o estudo ao reconhecimento do vínculo de emprego somente entre os religiosos e suas instituições Evangélicas, e sim um modelo generalista que enquadre e permita a configuração do vínculo empregatício para todos que comungarem dos mesmos requisitos para tal.

O que se tem hoje no ordenamento jurídico brasileiro é uma incongruência na aplicação de legislações distintas sem a utilização correta do princípio da primazia da realidade e da boa fé, permitindo que o religioso que prestar à instituição serviços, cujos critérios empregatícios sejam percebidos, não tem reconhecido o vínculo de emprego, vista que, a estigmatização sacerdotal do ofício, tradicionalmente, é compelido ao voluntarismo.

Já no quinhentismo francês Étienne de la Boétie questionava a razão da servidão voluntária, em outras palavras, porque o homem abre mão de sua liberdade com manifesta relação ao poderio tirânico o filósofo francês advertia sobre o abuso da religião para fins de subjugação. (LA BOÉTIE, 2003)⁴. Da vida empírica à significação moral, ético-jurídica, os casos de religiosos em face das suas instituições revelam-se como um fenômeno passível de tutela jurídica, ao menos a sua orientação, para que a boa-fé não se lhe desmereça a sensação de justiça na ordem estatal.

Destarte, a metodologia empregada é do tipo bibliográfica, haja a revisão literária com doutrinas especializadas, ora jus filosóficas, ora materiais ou processuais trabalhistas, além de jurisprudência que melhor enfrente o universo da temática. A abordagem é livre e exploratória, em razão do paradigma que se quer enfrentar sob a problemática, vale dizer, se a boa-fé, na doutrina do *contempt of court*, instituto usado para reprimir a litigâncias de má-fé, pode dirimir as crises de aparências. Sendo assim, o objetivo geral é proceder a uma investigação da boa fé e da primazia da realidade para a configuração de relações de emprego entre o religioso e as instituições religiosas.

Com efeito, tratar-se-á adiante com a semântica da boa-fé e seu envolvimento com princípios norteadores das interpretações jurídicas do sistema legal brasileiro,

³ Para Alexandre Carneiro de Souza (2004, p.24): “[...] o pentecostalismo desenvolveu um padrão distinto de religiosidade evangélica, rompendo com o sistema eclesiástico evangelístico/litúrgico/teológico do protestantismo histórico. O elemento principal desta ruptura está no fato de que o movimento resgata a experiência dos dons espirituais (glossolalia, profecia, visões, exorcismo, milagres etc...)”

⁴ Vide em La Boétie (2003, p.47): “Até os mesmos tiranos se espantavam com a forma como os homens podem suportar um homem que lhes faz mal; utilizavam por isso o disfarce da religião e, se possível, tomavam o aspecto de certas divindades, disso se servindo para protegerem a má vida que levavam.”

abordando uma análise da influência da aparência em detrimento da realidade dos fenômenos jurídicos laborais, em consequência, explanar-se-á sobre a pragmática do instituto, e a eventual litigância de má-fé bem como o *contempt of court* e os resultados de tais atos.

Na sequência, serão analisadas as inclinações jurisprudências acerca do tema com jurisprudências que versem sobre os dois entendimentos dicotômicos em reação ao vínculo ou não de emprego entre os religiosos que trabalham propagando a fé e suas instituições. Ainda, discorrer-se-á sobre os possíveis abusos de direito e de poder, em consequência um abuso de processo no sistema nacional.

Por fim, conclui-se superada a crise das aparências na aplicação da boa fé para a prevalência da primazia da realidade sobre a forma, em relação, mais precisamente, aos pastores, padres, sacerdotes, bispos, ministros de confissão religiosa, membros de institutos de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou mesmo, qualquer forma de mister religioso, para o reconhecimento de uma relação de emprego com as entidades religiosas e instituições de ensino vocacional, está em consonância com o ordenamento jurídico brasileiro na sua função de trazer dignidade e justiça social.

2. A boa fé e a relação juslaboral

Um fenômeno jurídico é construído através do tempo à medida que a sensibilidade daqueles que se aguçam no enfrentamento dos problemas jurídicos passam a delimitar questões que são pertinentes ao tema das liberdades e seus contornos. Assim é que a percepção é sensor imprescindível que quer vencer as aparências e eventual abuso de direito ou poder no trato das instituições sociais.⁵

A percepção faz parte da cognição jurídica, na medida em que se aferem elementos para uma boa argumentação dos fatos, mas a crise que se tem essa hermenêutica do sujeito é o desaparecimento do próprio sujeito em busca de uma percepção menos subjetiva e mais objetiva da experiência humana, o que é paradoxal, posto que o sujeito seja seu próprio intérprete. Para tanto, se não é possível desaparecer com a subjetividade humana, que se faça ao menos o papel de reconhecer instituições democráticas, na busca do bem comum, nisso importa o conceito de subjetivação da

⁵ Para François Ost o tempo interfere no direito ao a firmar que o tempo revela o direito, sua frase de maior expressão no livro, François tenta revelar um tempo metamórfico que na medida que se evolui modifica o direito em várias dimensões, seja no avanço ou no atraso, seja na coisa julgada ou na mutável, o tempo age como um ajustador e revelador do comportamento social, que gera o jurídico que traduz o direito. Quando o autor nos faz refletir através de quatro figuras de retemporalização, quais sejam a memória, o perdão, a promessa, e o questionamento. Assim os traduzindo em formas de percepção do direito ao passo que: a memória seriam os precedentes, o costume, a história; enquanto, o perdão seria a superação, o novo; Já a promessa reflete a função normativa positivista das leis, da constituição como algo que através de uma promessa de direito garante se algo for feitos haverá uma consequência; Enfim, o questionamento traduz a importância das revisões necessárias para garantir a justiça. (OST, 2015)

ISSN 0719-7160

qual se ocupa Alain Touraine (2006, p. 123): “[...] fazer-nos reconhecer enquanto indivíduos – como seres individuados, que defendem e constroem sua singularidade, e dando, através de nossos atos de resistência, um sentido a nossa existência”.

A boa-fé é uma dessas figuras marcadas por variáveis axiológicas, que se faz difícil emoldurá-la num quadro comum; há problemas que não se descortinam facilmente como a *crise das aparências*, vale dizer, um processo de intensificação de fatos (in) verossímeis, que são admitidos como essencialmente reais, e o que não raro, tem por decorrência o abuso, ora de direito, ora de poder.

A relação trabalhista tem uma similitude quase que simbiótica com o princípio da boa fé, por se tratar de uma relação interdinâmica, ao passo que envolve múltiplos fatores como: econômicos, políticos, e principalmente, sociológicos, quando se percebe tratar-se de relação muito mais particular do que empregatícia, posto que o *modus faciendi* supere quaisquer variáveis dos elementos que conformam o conceito de emprego, não descaracterizando a boa fé laboral de quem a realiza.

Com efeito, o contrato trabalhista não é apenas um documento redigido com a finalidade de formalizar um pacto de troca de mão de obra por capital, como se houvesse um negócio jurídico pelo qual o seu objeto imediato fosse a própria mão de obra, ele vai além, justamente, por envolver uma relação pessoal entre os contratantes, pois não se trata de uma mercadoria em transação, e sim da força bruta ou intelectual de um sujeito em troca do seu sustento provido pelo patrimônio de outrem, o contratante.

Tal trato cria uma rede interligada de fatores que formaram na práxis a relação trabalhista, fato descrito como requisito essencial para a configuração da relação de emprego o que a diferencia de outras relações de trabalho, fala-se do requisito da pessoalidade, também conhecido como da infungibilidade na prestação do serviço, justificada nessa relação de confiança. Assim não é apenas a mão de obra que se negocia, mas também o indivíduo que a pratica, determinado e especificado, o qual, via de regra, não poderá se fazer substituir por outros, mesmo que este preste o serviço com a mesma destreza e perfeição técnica.

O princípio da boa fé traz ao processo trabalhista a aparência de justiça, de tal sorte que a busca da verdade real dos fatos em consonância ao princípio da primazia da realidade é a grande chave para combater a crise das aparências, como reflexo da intenção dos contratantes, bem como expõe o jurista uruguaio Américo de Plá Rodrigues (2000, p.151):

A realidade reflete sempre e necessariamente a verdade. A documentação pode refletir a verdade, porém pode refletir a ficção destinada a dissimular ou esconder a verdade com o objetivo de impedir o cumprimento de obrigações legais ou de obter um proveito ilícito. Afirmar invariavelmente o império da realidade - que é o mesmo que dizer o império da verdade - equivale a render tributo ao princípio da boa-fé, que inspira e sustenta toda a ordem jurídica, como uma exigência indispensável da própria idéia de justiça

Ainda que nem sempre a discordância entre os fatos e os documentos provenha da má-fé, o certo é que a afirmação da primazia dos fatos - isto é, da verdade sobre a ficção - serve para cobrir tanto aquelas divergências inspiradas intencionalmente como as procedentes de simples erro involuntário, sem necessidade de obrigar à discriminação precisa do grau de intencionalidade existente em cada caso. De qualquer modo, preserva o triunfo da verdade sobre qualquer intento ou tentativa de se apartar dela.

Especialmente, no que diz respeito ao ponto crucial desse artigo, a boa fé vem revelar o que está além da crise *das aparências*, perfazendo a realidade da intencionalidade na relação ente instituição religiosa e o mister religioso. O princípio da primazia da realizada sobre a forma advém da interpretação direta no desposto do artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) “- Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 2017)- em harmonia com o princípio da boa-fé constitucionalmente garantido, entende-se que todo e qualquer contrato que contiver apenas forma (formalidade legal exigida em lei), mas condizer com a realidade pelo simples objetivo do não enquadramento do vínculo empregatício, conseqüentemente, a negativa de todos os direitos oriundas dessa relação, será considerado nulo, tal afirmação enseja que não produzirá efeitos jurídicos, prevalecendo assim o contrato real estabelecido entre as partes mesmo que não cumprida suas formalidades.

Conquanto, percebe-se uma extrema dificuldade de adentrar-se na psicofera dogmática que circunda relações entre o religioso e as instituições religiosas, visto que, são inúmeros os fatores influentes nos julgamentos desses casos, principalmente em se tratando de fé.

Para o espaço democrático da religião no espaço público, é um tanto pedante o segmento religioso predominante no País, por mais que se considere majoritário, como é o caso de adeptos de certas religiões no Brasil, segundo o último censo do IBGE (2010), uma vez que 64,6% são católicos, 22,2 % são evangélicos, e o percentual remanescente subdivide-se entre às religiões minoritárias e os que não creem.⁶

É comum que um sujeito nascido em determinado país, cuja religião seja predominante venha a constituir-se desse segmento religioso, por exemplo, nascer no Brasil, é, majoritariamente, comum que se tenha destinação cristã, todavia, a agremiação religiosa com o intuito de ampliar sectários ou convertê-los, tem produzido no Brasil e fora dele, um empreendimento, sob o nome de proselitismo.

Ocorre que certo agrupamento religião pode entender por ofertar bem imaterial em melhores condições que as outras, diga-se de passagem, ufanista e à disposição de

⁶CENSO 2010: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo.html?view=noticia&id=3&idnoticia=2170&busca=1&t=censo-2010-numero-catolicos-cai-aumenta-evangelicos-espíritas-sem-religiao>>. Acesso em: 5 nov. 2017.

ISSN 0719-7160

discurso proselitista no intuito genuíno de emancipar as verdades espirituais de que se vê portadora.⁷

2.1 Exteriorização da boa fé e a busca da verdade real

O princípio da primazia da realidade é o instrumento de confirmação da boa fé objetiva nas relações trabalhistas, em acordo, o filósofo Julián Marías (2003, p. 22) em seu livro O tratado sobre a convivência, assevera que “As aparências dão a impressão de triunfo da falsificação, em consonância ao sentido que só a realidade seria a expressão real do verdadeiro”.

Diante da disparidade das relações de emprego, o princípio supracitado vem proteger a parte mais desprovida de recursos para rebater as perfídias das aparências contratuais e convencionais das relações de emprego. Historicamente, o trabalhador, detentor da mão de obra, sempre travou uma luta intensa contra o capital para o reconhecimento do mínimo de direitos trabalhista que lhes garantissem a efetivação da dignidade, em todos os âmbitos, mas principalmente, a dignidade laboral. As aparências sempre foram uma arma ardilosa do capital para mascarar o trato com o real e garantir o controle e enquadramento nos instrumentos normativos das leis de mercado.

Neste contexto o Princípio da primazia traz a identificação da do real sob a ótica da realidade fática em detrimento do pacto escrito ou aparente, por mais que haja registro formal de tal ato com assinatura de ciência de ambas as partes acerca do conteúdo pactuado. Isso significa que, no Direito do Trabalho, os documentos acessórios ao contrato de trabalho não têm a natureza *iuris et de iure*, ou seja, de direito e por direito, falando de presunção estabelecida pela lei como expressão da verdade, muitos chamam esses fenômeno de contrato-realidade em sintonia Caldera (1960, pág. 281), afirma que “É, pois, o fato real que deve aparecer das relações verdadeiramente existentes, o que se deve procurar sob a aparência, muitas vezes simulada, de contratos de direito comum, civil ou comercial”

O princípio da proteção ao trabalhador se justifica como o pilar da construção das leis trabalhistas, não faz necessário discorrer sobre a luta histórica dos trabalhadores em busca de dignidade laboral tendo em vista a disparidade de poder contida entre a mão de obra e o capital (ALMEIDA 1975), Além do que, essa não é a proposta do presente estudo, entretanto, partindo do pressuposto dessa realidade “o princípio de proteção

⁷Christopher Hitchens (2016, p.241-242), no capítulo: “A marca de sua origem humilde”: os primórdios corruptos da religião, vai narrar o seguinte caso: “A sede de dinheiro e conforto mundano é apenas um subtexto da entorpecente história de Marjoe Gortner, o ‘menino fenômeno do mascatear evangélico americano. Grotescamente batizado de ‘Marjoe’ (uma cretina junção dos nomes Maria e José) por seus pais, o pequeno mestre Gortner foi empurrado para o púlpito aos quatro anos, vestindo um revoltante traje de lordezinho aristocrata, orientado a dizer que recebera ordem divina para pregar. Se ele reclamasse ou chorasse, sua mãe o segurava debaixo da torneira ou pressionava uma almofada na sua cara, sempre tendo o cuidado, como ele conta, de não deixar marcas. Treinado como uma foca oficiando matrimônios de adultos. Sua celebridade se difundiu e muitos afluíam para ver a criança miraculosa. Seu melhor palpite é que conseguiu levantar 3 milhões de dólares em ‘contribuições’, sendo que nada foi reservado para a sua educação e seu próprio futuro. Aos dezessete anos ele se rebelou contra seu impiedosos e cínicos pais e ‘caiu fora’ para entrar na contracultura californiana do começo dos anos 1970.”

se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.” (PLÀ RODRIGUEZ, 2000, p.35).

Amparo este necessário vista a condição de hipossuficiência do empregado diante do poder do capital do empregador, tomando-se como paradigma os valores constitucionais da boa-fé objetiva, solidariedade social, ética, dignidade humana e igualdade substancial em todas as relações jurídicas, não mais se admitindo a lesão a interesses particulares ou públicos em decorrência de abusos de poder, de direito ou de processo, através do controle das provas, para mascarar a realidade dos fatos, seja por comissão ou omissão, culpa ou dolo. Assim Cabanellas escreve:

Muitas vezes se trata de dar a um trabalhador subordinado a aparência de um trabalhador autônomo. Essa situação é tão freqüente que obriga os tribunais a determinar não que o conjunto seja simulado, mas simplesmente a estabelecer a verdadeira natureza da prestação. Dessa forma, as disposições do Código Civil sobre simulação de contratos se apagam para ingressar no contrato-realidade; isto é, na execução da prestação de um trabalho, retirando dele suas características essenciais, para chegar à determinação da natureza do vínculo que liga as partes. "Para simular um contrato de locação de obra ou de serviço, que oculta um verdadeiro contrato de trabalho, se utilizam diversos recursos. Em todos os casos, como dissemos, deve-se procurar chegar ao contrato-realidade, à efetiva prestação, à ordem das relações existentes entre as partes, para determinar a natureza jurídica autêntica do ato cumprido. (CABANELLA, 1961, Pag. 564)

Os abusos cometidos com fundamento no controle econômico e social são fortemente rebatidos e condenados, com o advento do Novo Código de Processo Civil Brasileiro, no artigo 5º do novo diploma legal “Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.” (BRASIL, 2015) A boa-fé positivada pela Lei 13.105/15 (CPC/2015), possibilita um maior arsenal para o combate contra a utilização da má-fé nas relações judiciais, como uma repulsa aos atos que visam prejudicar a outra parte da relação, como exemplo, atrasar o processo ou colocar dificuldades para a parte contrária, dando ênfase aos benefícios da cooperação na eficácia da resolução de conflitos, não permitindo a nenhuma das partes se valerem do uso das formalidades para agir de forma imoral para com a outra, seja do polo passivo, ativo ou mesmo o julgador.

Qualquer das partes pode invocar a verdade diante dos aspectos formais que a desfigurem. Nem mesmo a parte hipossuficiente, como é o caso do trabalhador, pode invocar o formal para contestar o argumento derivado da verdade dos fatos. Ou melhor, se vier a fazê-lo, o empregador poderá invocar esse princípio da primazia da realidade para fazer prevalecer à realidade sobre a aparência, o formalismo ou a ficção (PLÀ RODRIGUES, 2000).

Além disso, todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva é o que confirma o art. 6º do CPC/2015. São vários os artigos que tratam da boa-fé no Novo Código de Processo Civil, não deixando margem de dúvida para nenhuma das partes quanto à importância da sua utilização para o bom andamento do processo e na rapidez da sua resolução em conformidade com a Ideia de justiça findo todo o tramite legal, ao passo

ISSN 0719-7160

que a te o julgador fica adstrito à utilização desse princípio no julgamento da lide, assim como versa o artigo 489, §3º, do CPC/2015: “Como consequência, a decisão judicial também passa a ser interpretado a partir da conjugação de todos os seus elementos e em conformidade com o princípio da boa-fé”.

Outrossim, a não observância de tal princípio geraria ao processo um desvirtuamento ao ordenamento como um todo, atingindo o que chamamos de litigância de má-fé ou mesmo o *contempt of court*. O Código de processo civil foi muito enfático ao definir quais atos poderiam ser considerada litigância de má-fé, em seu artigo 80 é elencado um rol exemplificativo:

Art. 80. Considera-se litigante de má-fé aquele que: I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II - alterar a verdade dos fatos; III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI - provocar incidente manifestamente infundado; VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Todo ato atentatório à dignidade da justiça ou das partes para beneficiar-se deve ser punido, a fim de se atender o proposto pelo princípio da boa-fé. Neste sentido, o delineamento do fenômeno do trabalho eclesialístico, distinto das finalidades teológicas fora se firmando no pensamento sancionatório da jurisprudência, naturalmente, com o intuito de coibir desvios de finalidade e o condicionamento da liberdade laboral em que se ascende à descoberta de uma ordem próspera e mercadológica de alcunha religiosa, é o que se pretende tratar na sequência.

3. A experiência jurisprudencial brasileira para a configuração do trabalho no ofício da fé

Os defensores do não reconhecimento do vínculo empregatício entre instituição religiosa e os sujeitos que colaboram com o exercício da propagação da fé os justificam com o caráter vocacional e voluntarial do exercício dessa função, doutrinadores e relatores dos acórdãos que versam sobre o tema alegam que detém natureza meramente espiritual, destituída de qualquer interesse econômico mensurável, faltando-lhes o *animus empregande*⁸, ou seja, ao exercer uma função ligada à religião nem a instituição nem o laborador teriam a intenção de vínculo de emprego, visto que, o trabalhador da obra de Deus o faria de forma voluntária sem nenhum retorno econômico. Assim entende a relatora Desembargadora Mery Bucker Caminha:

⁸ Quando fala-se em *animus empregande* remete-se ao requisito da intencionalidade José Ribamar da Costa, inspirado em Cabanella, “para que exista um contrato de trabalho, é necessário que a pessoa tenha ânimo de prestar serviços sob a forma de empregado. É o elemento subjetivo do contrato”(COSTA, 1993, p. 28)

Entrementes, **nos casos da atividade sacerdotal é uníssona a jurisprudência no que se refere à inexistência de liame empregatício entre a instituição religiosa e seus sacerdotes, pregadores, etc, uma vez que as atividades desempenhadas nestas funções estão ligadas a um ideal de fé, voltadas para a espiritualidade. [grifo nosso]**. Logo, é evidente que o vínculo que une o pastor à igreja é de natureza religiosa e vocacional, relacionado à uma vontade interna de prestar ajuda e divulgação da palavra evangélica profetizada pela igreja a qual escolheu, não havendo, pois, intuito de percepção de remuneração. Na verdade, há apenas e como não poderia deixar de ser, a possibilidade de o pastor receber uma ajuda de custo para o sustento sua e de sua família, até porque se exerce essencialmente o mister sacerdotal, não terá tempo de vincular-se à outra instituição. Assim, a remuneração recebida a título de sustento pastoral não tem natureza salarial, servindo tão-somente para garantir a manutenção da "vida material".⁹

Este é o entendimento majoritário dos Tribunais brasileiros acerca da relação de emprego entre mister religioso e as instituições religiosas como um todo, sem distinção entre católicos, evangélicos, ou até mesmo muçulmanos, como podemos perceber na ementa a seguir:

ORIENTADOR RELIGIOSO. RELIGIÃO MUÇULMANA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. Caso em que o autor exercia a função de "Sheik" ou orientador religioso, que consiste em trabalho de cunho religioso, que não configura relação empregatícia, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. (TRT-4 - RO: 00206904320155040663, Data de Julgamento: 17/11/2016, 8ª Turma)IGREJA - VÍNCULO DE EMPREGO - NÃO CARACTERIZAÇÃO - A prestação de serviços religiosos transcende aos limites de uma atividade tipicamente comercial, eis que, assentada na fé, vocação missionária e voluntariedade, detém natureza meramente espiritual, destituída de qualquer interesse econômico mensurável. Recurso a que se nega provimento.¹⁰

Neste acórdão foi dado improvido ao recurso impetado reiterando a decisão do juízo *a quo* da qual os autores desenvolviam trabalho de cunho religioso, de caráter voluntário, na forma do art. 1º do art. 9.608/98. Esse tem sido a vertente mais usada nas sentenças e acórdãos que tratam da matéria. Há uma forte corrente muito influenciada pela Igreja Católica do não reconhecimento de vínculo empregatício para agentes religiosos, onde o discurso histórico-religioso dá-se pelo denominado serviço voluntário e, por esta razão, Alice Monteiro de Barros (2000, p.100), em torno do trabalho voluntário, enfatiza: “[...] o direito desconfia desses atos gratuitos, porque geralmente é realizado com escopo fraudulento, o legislador veio disciplinar essa

⁹ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO. Relator: MERY BUCKER CAMINHA. RECURSO ORDINÁRIO : RO 0100023-10.2016.5.01.0011. Julgado no dia 05 de dezembro de 2016. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/421807227/recurso-ordinario-ro-1000231020165010011> . Acesso em 23 de Jun. 2017.

¹⁰ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO. Recurso Ordinário : RO 0020690-43.2015.5.04.066. Julgado no dia 17 de Novembro de 2016. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431024209/recurso-ordinario-ro-206904320155040663?ref=serp>>. Acesso em 23 de Jun. 2017.

ISSN 0719-7160

forma de trabalho, que constitui o conteúdo de um contrato de serviços gratuitos”.¹¹ Neste sentido, vide dispositivo do Estatuto da Igreja Católica no Brasil:

Artigo 16-Dado o caráter peculiar religioso e beneficente da Igreja Católica e de suas instituições: I -O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos e equiparados é de caráter religioso e portanto, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira, não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesial. II -As tarefas de índole apostólica, pastoral, litúrgica, catequética, assistencial, de promoção humana e semelhantes poderão ser realizadas a título voluntário, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira. (BRASIL, 2010)¹²

A norma supramencionada é objeto de Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil revela a tentativa de uniformizar de forma positivada a impossibilidade da configuração do vínculo empregatício entre o religioso que exerce atividade de propagação da fé e as instituições religiosas nas quais está ligado, muito embora o acordo seja entre a igreja católica e o Brasil o entendimento é usado por analogia para as decisões sobre o tema em relação a todas as religiões. Como podemos perceber a seguir

RELAÇÃO DE EMPREGO. SERVIÇO RELIGIOSO. PASTOR EVANGÉLICO. “O direito não foi feito nem para os heróis nem para os santos, mas para os homens medíocres que somos” (J. Carbonnier. *Théorie des obligations*. PUF. Paris, 1969, n. 86, p. 55). O trabalho de cunho religioso não constitui objeto de um contrato de emprego, pois, sendo destinado à assistência espiritual e à divulgação da fé, não é avaliável economicamente. Ademais, nos serviços religiosos prestados ao ente eclesial, não há interesses distintos ou opostos, capazes de configurar o contrato; as pessoas que os executam, fazem-no como membros da mesma comunidade, dando um testemunho de generosidade, em nome de sua crença. Tampouco se pode falar em obrigação das partes, pois, do ponto de vista técnico, aquela é um vínculo que nos compele a dar, fazer ou não fazer alguma coisa em proveito de outrem. Esse constrangimento não existe no tocante aos deveres da religião, aos quais as pessoas aderem espontaneamente, imbuídas do espírito de fé.

¹¹ Alice Monteiro de Barros (2000, p.100), em síntese, preleciona: “O trabalho voluntário existe no Brasil há cinco séculos, apontando-se como marco inicial dessa atividade a fundação da Santa Casa de Misericórdia da então vila de Santos, capitania de São Vicente, em 1543. Nos séculos XVII e XVIII, a maioria das entidades filantrópicas era ligada à Igreja Católica e a presença do Estado só se tornou significativa a partir de 1930, fortalecendo-se, em 1942, com a criação da LBA (Lei Brasileira de Assistência). Em 1995, cria-se a Comunidade Solidária para substituir a extinta LBA. Mais da metade (58%) dos voluntários são vinculados a instituições religiosas.”

¹² BRASIL. Decreto Nº 7.107, publicado no dia 11 de Fevereiro de 2010. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/decreto/D7107.htm Acesso em 23 de Jun. 2017.

Em consequência, quando o religioso (frei, padre, irmã, freira, pastor, diácono, pregador ou missionário) atua por espírito de seita ou voto, exerce profissão evangélica a serviço da comunidade religiosa a que pertence, estando excluído do ordenamento jurídico-trabalhista, ou seja, não é empregado. Suas atividades transcendem os limites contratuais.¹³

O contratualismo é o conjunto de teorias que buscam explicar os caminhos que levam as pessoas a formar governos e manter a ordem social, partindo-se da idéia que o Estado moderno precisa de um contrato social para criar o Direito Positivo, isso não necessariamente renegar os direitos naturais, apenas, que tal não é suficiente para a manutenção da vida em sociedade, tendo em vista ser inerente ao homem o individualismo tendencioso aos litígios que geram a vida no âmbito social, assim, como muito bem interpretou Thomas Hobbes em seu famoso livro “Leviatã”, o qual renunciara a natureza humana como egoístas por essência. Com essa natureza tenderiam a guerrear entre si, todos contra todos (Bellum omnia omnes). Assim, para não exterminarmos-nos uns aos outros será necessário um contrato social que estabeleça a paz, a qual levará os homens a abdicarem da guerra contra outros homens.

Nessa perspectiva, o direito vem como um membro do estado capaz de controlar os litígios sociais seja preventivamente quando observadas as leis, seja repressivamente com aplicação das leis e uso da sua força coercitiva para enquadrar as relações submetidas ao controle jurisdicional ao comum social positivado.

Todavia, com a volatilidade das mudanças sociais, principalmente impulsionada pela economia e globalização das informações, seguem-se no mesmo ritmo as relações trabalhistas e o surgimento de novas necessidades de interpretações em consonância com a realidade fática do caso concreto levado a discussão, criando a dicotomia da moral pura e simples e da moral religiosa. Assim expõe as jurisprudências que reconhecem o vínculo empregatício entre pastor e a instituição religiosa tratadas a seguir.

4. A boa fé como enquanto parâmetro para o vínculo trabalhista nas relações entre líderes religiosos e as instituições proclamadoras da fé

O cerne da questão esta na função da própria igreja, não apenas na relação entre religioso e instituição religiosa. Manoel Jorge da Silva Neto levanta uma problemática econômica muito peculiar, onde não se questiona a intencionalidade do empregador

¹³BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho Minas Gerais- TRT/MG – Proc.: 00190.2004.108.03.00.0 – Rel. Designado: Juíza Alice Monteiro de Barros. DJ/MG 30/06/2004. Disponível em: <http://marinaquaglio.blogspot.com/2012/02/setima-turma-do-tst-mantem.html> Acesso no dia 23 de Jun. 2017.

ISSN 0719-7160

de propagar a fé voluntariamente e sim o propósito religioso dessa propagação, ao ponto de transformar a religião numa forma de auferir riqueza para quem a pratica. Posto que o *affectio societatis*¹⁴ que significa a disposição do associado em participar de uma sociedade contribuindo ativamente para obtenção de lucros, ou seja, atuando com o propósito de buscar o lucro por meio de uma atividade, essa situação foge inteiramente do trabalho religioso em estrito senso, a religião tem como finalidade a satisfação espiritual do ser.

Contudo, o quadro posto possibilita o enquadramento empregatício. As novas formas de religiosidade que não se limitam a profissão de fé pela fé unicamente, transmutam as relações sociedade igreja de forma a permitir uma visão empreendedora a partir de uma organização empresarial moderna que presta serviço de cunho religioso, e ainda tem como finalidade os lucros advindos dessa prestação de serviço. Como empresas passam a exigir do religioso todos os requisitos contidos no artigo 3º da CLT para a formação de impérios religiosos, afastando-se da voluntariedade da prestação, posto que exista sempre uma contrapartida do fiel para a exploração religiosa não apenas o revertido em obra para a manutenção da estrutura das igrejas, também para o custeio dos profissionais que se dedicam aos serviços religiosos. Para corroborar podemos apresentar o entendimento da 3ª Turma do TST em julgamento do Agravo de Instrumento no RR10071320115090892, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Onde o relator declara que diante dos diversos fatos narrados na reclamação trabalhista tinha peculiaridades que caracterizavam permitiriam o vínculo tais como, em citação direta de suas palavras se tratava de:

[...] trabalho, de natureza não eventual, destinado ao atendimento das necessidades da instituição, consistia no gerenciamento da igreja e na participação obrigatória em cultos e programas de rádio e televisão, cujo fim não era a divulgação da ideologia da instituição religiosa, mas sim a arrecadação de receita, servindo a religião apenas de meio para o convencimento dos fiéis; e, e) os pastores trabalhavam, na verdade, pela

¹⁴“Entendemos que, caso o pastor, o padre ou o representante da igreja receba pagamento em dinheiro, moradia ou vantagens em troca dos serviços prestados, o trabalho será oneroso.20 Seu trabalho é de necessidade permanente para o tomador dos serviços, logo, também é habitual. Além de pessoal, o pastor, padre ou representante da igreja presta serviços de forma subordinada. Sujeita--se aos mandamentos filosóficos, idealistas e religiosos de sua igreja, sendo até punido caso contrarie alguns mandamentos. Alguns também estão subordinados à realização de um número mínimo de reuniões, cultos, encontros semanais na paróquia. Se, aliado aos demais requisitos, não correr o risco da atividade que exerce, será empregado (SÚSSEKIND; MARANHÃO, VIANNA; TEIXEIRA, *Op. cit.*, p. 319.). Délio advoga que o padre é sócio da congregação religiosa a que pertence. Ora, se for mesmo, deve arcar com as despesas, correr os riscos e participar dos “lucros” ou sobras, sem qualquer garantia mínima. Se assim o for, de fato não será empregado. Mas do contrário, será. “VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR. O fato de um trabalhador aceitar o cargo de pastor e ter exercido esse mister por crença religiosa e ideologia não afasta o vínculo de emprego, pois a lei não excepciona esta hipótese. Ac. (maioria) RO 00068-2004-036-01-00-5, TRT 1ª Reg. 8ª Turma. Rel. Juíza Vólia Bomfim Cassar, sessão de 25/05/2005.” (CASSAR, 2017, p. 278)

remuneração mensal, como vendedores da ideologia religiosa da entidade, com obrigação de atingir quotas obrigatórias de venda de revistas e jornais, com subordinação a metas de arrecadação, sob pena de despedida.[...] ¹⁵

¹⁵AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PASTOR DE IGREJA. VÍNCULO DE EMPREGO. Diante de possível violação do art. 3º da CLT, deve-se dar provimento ao agravo de instrumento, para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. PASTOR DE IGREJA. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Trata-se de demanda em que pastor de igreja pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com a Igreja, referente ao período em que exerceu esse ofício. A Corte Regional manteve a improcedência da reclamação, ao fundamento de que a atividade do autor é de cunho estritamente religioso, na medida em que o ofício realizado foi motivado por uma vocação religiosa e visava principalmente a propagação da fé. No entanto, verifica-se a existência do vínculo de emprego. No entanto, restou apurado nos autos, pelos fatos e provas fartamente descritos pelo Regional, que: a) os pastores precisavam estar presentes a reuniões habituais, em que eram doutrinados (treinados) para o atendimento de campanhas de arrecadação de receitas; b) havia horário diário definido para o exercício desse trabalho, sujeito a fiscalização e com folga semanal; c) os depoimentos revelaram a vinculação à Central de Curitiba, onde ocorriam reuniões periódicas com a definição de diretrizes a serem seguidas e para onde o autor deveria se reportar caso tivesse algum problema administrativo; d) o trabalho, de natureza não eventual, destinado ao atendimento das necessidades da instituição, consistia no gerenciamento da igreja e na participação obrigatória em cultos e programas de rádio e televisão, cujo fim não era a divulgação da ideologia da instituição religiosa, mas sim a arrecadação de receita, servindo a religião apenas de meio para o convencimento dos fiéis; e, e) os pastores trabalhavam, na verdade, pela remuneração mensal, como vendedores da ideologia religiosa da entidade, com obrigação de atingir quotas obrigatórias de venda de revistas e jornais, com subordinação a metas de arrecadação, sob pena de despedida. Por outro lado, o autor não se limitava a trabalhar mediante diretrizes institucionais gerais de exercício da fé religiosa. Atuava cumprindo tarefas determinadas, mediante fiscalização (com controle direto e indireto de desempenho) e de forma remunerada, cumprindo os objetivos da instituição, em que angariar receita era o objetivo principal, que era realizado com o auxílio persuasivo da religião junto aos fiéis. Diante desse quadro, o fundamento do Regional de que -o autor tornou-se membro da reclamada, movido por fatores que não se coadunam com os econômicos, conforme se extrai da ficha pastoral, à fl. 244, onde consta como motivo de sua conversão o seguinte: "desenganado pelos médicos" não se mostra apto a afastar o vínculo. A ficha pastoral de ingresso na instituição e de conversão à ideologia da igreja teve o seu conteúdo descaracterizado pelos depoimentos, sendo o contrato de trabalho um contrato realidade, cuja existência decorre do modo de prestação do trabalho e não da mera declaração formal de vontade. Esta Corte Superior, em situações idênticas, reconheceu o vínculo de emprego de pastor de igreja. Precedentes. Reconhecida a relação de emprego do autor com a Igreja Universal do Reino de Deus, referente ao período em que desempenhou as funções de pastor, devem os autos retornar à origem, a fim de que examine as verbas decorrentes dessa relação. Recurso de revista conhecido por violação do art. 3º da CLT e provido, no particular. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Os honorários assistenciais são devidos somente quando preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/70, na forma das Súmulas nº 219 e 329 do TST e OJ nº 305 da SBDI-1/TST. Assim, tem-se como pressuposto para o deferimento dos aludidos honorários a assistência pelo sindicato da categoria profissional e a percepção de salário inferior ou igual à dobra do salário mínimo ou a prova da situação econômica insuficiente ao sustento próprio ou de sua família. Constata-se, no caso, a ausência da assistência sindical. Diante desse contexto, a decisão recorrida está em conformidade com as Súmulas 219 e 319 desta Corte, motivo pelo qual incide o óbice do art. 896, § 4º, da CLT (Lei 9.756/98). Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 10071320115090892, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 03/12/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014)

ISSN 0719-7160

Pois bem, a análise passa a ter outra ótica agora, mais voltada para o art. 2º da CLT, que traduz quem pode ser empregador:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Entretanto, não é necessário uma análise mais atenta para percebermos que podemos enquadrar perfeitamente uma instituição religiosa como empregadora, existem zeladores, porteiros, vigias, técnicos de som, contadores, e tantos outros profissionais que são passíveis de serem contratados por uma instituição religiosa. Então, nesse sentido, nós podemos dizer que, olhando pelo viés do empregado, aquele que trabalha de forma habitual, onerosa, pessoal, subordinada e sem correr nenhum risco daquela relação, está qualificado como empregado e ainda, que a instituição tem todos os pressupostos para o seu devido enquadramento como empregadora. O cerne do trabalho esta em saber se quem atua especificamente na divulgação da fé, na irradiação daquela promessa que é acreditada por aquele templo religioso, pode ou não pode ser empregado.

Uma possível solução seria a um olhar exegético sobre o tema, ou seja, não apenas analisar os requisitos e aplicar a lei de forma subsuntiva, o caso, em uma perspectiva mais deontica, “deve ser” analisado tem uma forma mais ampla e profunda, isso pode parecer antagônico, todavia, não o é, a amplitude se na medida em que é analisado o contexto do qual o caso esta imerso, os fatores de forte influencia na relação, o grau de instrução dos atores no fenômeno jurídico, quando a profundidade se dá não apenas pela busca do *animus contrahendi*, e sim pela realidade do contrato, assim como defende o Princípio da primazia da realidade sobre a forma.

É notório que a aparência somada com a ideologia religiosa e moral dificultam essa análise, sabemos que não há como o aplicador do direito se despir de suas convicções para julgar um processo, entretanto a busca da “verdade real” é essencial para a concretização da “justiça”, no sentido de fazer justiça.

Em discurso feito no Seminário na Associação dos Advogados de São Paulo, por Ricardo Pereira de Freitas Guimarães levanta uma questão pertinente acerca da justificativa do enquadramento do vínculo, quando expõe:

[...] Mas, vejam, se o Direito protege as relações sociais, interpessoais, a relação desse sacerdote, a relação desse pastor pessoalmente pode ser com Deus, como qualquer um de nós, mas, institucionalmente, existe uma relação com a igreja. E aqueles que dizem que não é possível o vínculo sustentam essa impossibilidade apenas na intencionalidade, apenas e tão somente na intencionalidade, na vontade de não ter o vínculo. Mas, hoje, não são poucos e esse é um dado interessante: os pastores, os bispos, que, em razão de regulamentos de igreja, ou ao sacerdócio que se dedicaram que são expulsos

e não possuem sequer uma contribuição previdenciária, depois de vinte, vinte e cinco anos de dedicação, não são poucos. E isso de certa forma também deve ser motivo de nossa reflexão, porque a lei previdenciária, em tese, claramente diz que, gostaria de destacar aos senhores, não se considera remuneração direta ou indireta para os efeitos dessa lei, os valores dispendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de institutos de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, em face do seu mister religioso ou para sua subsistência, desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado. Então, olhem a dica que talvez nos faça refletir em certa medida. Desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado. [...] E esses desvirtuamentos é que devem ser efetivamente tutelados, sim, pelo poder Judiciário. Igreja não é comércio e não deve ser comércio. Religião é uma ligação sagrada entre o indivíduo e Deus e aquele que se imiscuir se imbricar nesse relacionamento, a fim de gerar prejuízo ou desvirtuar esse relacionamento deve, sim, sofrer o peso da mão do poder Judiciário.

Tendo em vista todo que foi exposto não se pode mais sustentar que essas relações “trabalhistas” não teriam o seu vínculo reconhecido tão somente pela intencionalidade do religioso, devendo levar-se em conta também, a intencionalidade exteriorizada da instituição religiosa, afinal, ela tem um papel importante na determinação das diretrizes que essa relação vai tomar. É a forma como a instituição conduz a relação que a tira do liame da voluntariedade e permite o enquadramento do vínculo empregatício, na medida em que transforma a finalidade religiosa e vincula o exercício do religioso à finalidade deturpada da simples propagação da fé.

No Decreto 7.107/00 que promulgou o acordo entre a República Federativa do Brasil e a Santa Sé, relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, mais precisamente em seu art. 16 traz que:

Dado o caráter peculiar religioso e beneficente da Igreja Católica e de suas instituições: I -O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos e equiparados é de caráter religioso e portanto, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira, não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesial.

Eis que a boa fé da liderança religiosa é paradigma para a ambiguidade que se apresenta, vale dizer, a voluntariedade é substitutiva da subordinação eclesial quando distorce as funções religiosas ministeriais, ao passo que a não voluntariedade é descaracterizada em face da crise das aparências, porquanto o trabalho eclesial que se comporta com as características de mercado deve arcar com o ônus de seus encargos, sob o risco de uma experiência paralela à orientação estatal.

5. Conclusão

O presente estudo assinala ao campo das reflexões as novas formas de relações laborais e a gama de possibilidades e significados que essas relações trazem ao mundo do direito do trabalho. Fundamentalismos à parte, que as visões reacionárias desvendem esse enigma e tragam um gosto de justiça aos trabalhadores da fé, quer seja pela propagação da fé vocacionada, seja pelo meio de sobrevivência em uma comunidade que se identifica, ou até mesmo em busca do lucro e capital, afinal, a finalidade lucrativa por si só não configura transgressão, a não ser que se utilize das fragilidades humanas para dispô-las em erro ou engano para obtenção desse fim.

Sendo assim, deve-se adequar tais relações às normas vigentes, a fim de proteger os direitos trabalhistas dos homens e mulheres que se propõem a enfrentar os caminhos da fé como meio de sustento de sua família, a despeito do elemento caracterizador laboral, a saber, a *voluntariedade*, encontrar-se à berlinda, no jogo de interesses comunitários, cuja relação Estado x Igreja, parecem em pleno século XXI, confundir-se. Ao refletir que certas profissões tiveram forte influência e decorrência da atividade eclesial, a exemplo da enfermagem, da assistência social e, a despeito crítica do filósofo austríaco-francês, a respeito da divisão do trabalho, que não pensar a respeito de novas especializações trabalhistas que decorrem, manifestamente, no Brasil das igrejas neopentecostais, uma espécie de apropriação das forças produtivas deste segmento religioso?¹⁶

O mundo está em constante mudança, e isso ocorre em velocidade exponencial, na contramão, o que se pode perceber dentro do campo social é uma imensa e impressionante conservação das estruturas de poder, pessoas ou instituições que em dado momento, ou mesmo, em certa ocasião, encontram-se em posição dominante impõem a manutenção do poder que neste momento lhe cabe, visto que, o incerto não convém. Visando a sua conservação, nada mais natural do que negar ao outro ascensão de direitos, pois poderes em igualdade de extensão se choca. Assim as instituições tentam a todo custo manter faltante os direitos daqueles que optam por meio da religião exercer o seu ofício, como uma tentativa de impedir que uma vez com tais direitos tenha então o poder que questionar a própria instituição, cujo pensamento é de que, aquele que não se subjuga não pode ser dominado, e assim poderá refletir com mais clareza tudo que esta ao seu redor.

O problema pode ser maior do que se imagina, posto que quando a Religião se faz empresa, pode estar retomando um espaço secularizado que o Estado contemporâneo não mais comporta. A boa-fé para a investigação jurídica, em razão da primazia da

¹⁶ Apreciando o pensamento marxista, André Gorz considera que Karl Marx fala de *apropriação das forças produtivas* e, não somente dos meios de produção. Com efeito, a semântica de apropriação é profunda, como quer o próprio Gorz: *ultrapassa longe seu sentido jurídico*. (GORZ, 2001, p.12)

realidade sob a deturpação eclesial na relação função ministerial religiosa e trabalho, é uma dessas tarefas do direito na condução gestora dos limites entre uso e abuso, liberdade e transgressão que os interesses infelizes malferem.

Referências

ALMEIDA, Maria Herminia Tavares. O sindicalismo no Brasil: Velhos problemas, Novas estruturas. IN: **Debate & Crítica**. Revista quadrimestral de Ciências Sociais. Nº 06. Julho de 1975. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/292741/mod_resource/content/1/ALMEIDA%20Maria%20Herm%C3%ADnia%20Tavares%20de.%20%281975%29.%20Sindicatos%20no%20Brasil_novos%20problemas%20velhas%20estruturas.pdf> Acessado no dia 17 de setembro de 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalho voluntário e trabalho religioso. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 66, nº 1, jan./mar 2000.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do Trabalho e direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

BOÉTIE, Étienne de la. **Discurso sobre a Servidão Voluntária**. Trad. J. Castella JR; Agnes Cretella. 2a. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

BOULUS, Daniel M. **Abuso de direito no novo Código Civil**. São Paulo: Método, 2006.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acessado em 02 de julho de 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467 publicada em 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Brasília, Distrito federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em dia 02 Out de 2018.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO. Relator: Mery Bucker Caminha. Recurso Ordinário: RO 0100023-10.2016.5.01.0011. Julgado no dia 05 de dezembro de 2016. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/421807227/recurso-ordinario-ro-1000231020165010011>. Acesso em 23 de Jun. 2017.

ISSN 0719-7160

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Recurso Ordinário: RO 0020690-43.2015.5.04.066**. Julgado no dia 17 de Novembro de 2016. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431024209/recurso-ordinario-ro-206904320155040663?ref=serp>. Acesso em 23 de Jun. 2017.

BRASIL. **Decreto Nº 7.107**, publicado no dia 11 de Fevereiro de 2010. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/D7107.htm. Acesso em 23 de Jun. 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho Minas Geral- TRT/MG – **Proc.: 00190.2004.108.03.00.0** – Rel. Designado: Juíza Alice Monteiro de Barros. DJ/MG 30/06/2004. Disponível em: <http://marinaquaglio.blogspot.com/2012/02/setima-turma-do-tst-mantem.html>. Acesso no dia 23 de Jun. 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST - Recurso de Revista: RR 1007-13.2011.5.09.0892 Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte Data de Julgamento: 03/12/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/155526060/recurso-de-revista-rr-10071320115090892?ref=serp>

CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al Derecho Laboral**. Editora: Buenos Aires: Bibliográfica Omeba 1961.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017 / Vólia Bomfim Cassar**. – 15.ª ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CALDERA, Rafael. **Derecho del Trabajo**. Editora: Buenos Aires, 1960.

COSTA, José de Ribamar. **Noções de Direito do Trabalho**. 6. Ed. São Paulo: Ltr, 1993, p. 28.

DIDIER Jr. Fredie, CUNHA, Leonardo Carneiro. **Curso de Direito Processual Civil**. 13ª edição, Juspodivm, 2016.

FERRARI, Irany. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

Gabriella De Assis Wanderley, Rogério Da Silva E Souza: *Trabalho religioso: a descaracterização do ministério religioso e a construção do vínculo empregatício*

GORZ, André (org.). **Crítica da divisão do trabalho** – textos de: Karl Marx, Stephen Marglin, André Gorz, Dominique Pignon, Jean Querzola, Amrco Maccio, “Il Manifesto”, Antonio Lettieri. Trad. Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

GUIMARAES, Ricardo. Revista **Consultor Jurídico**, 2 de junho de 2014, 18h33. Palestra de Ricardo Guimarães sobre Religião e Direito do Trabalho. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2014-jun-02/leia-palestra-ricardo-guimaraes-religiao-direito-trabalhista>. Acesso em 23 de Jun. de 2017.

HITCHENS, Christopher. **Deus não é grande**: como a religião envenena tudo. 2a. ed. Trad. George Schlesinger. São Paulo: Globo livros, 2016.

MARÍAS, Julián. **Tratado sobre a convivência**: concórdia sem acordo. Trad. Maria Stela Conçalves. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

OST, François. **O Tempo do Direito**. Trad. Maria Fernanda Oliveira. Lisboa: Instituto Piaget, 2015. [Coleção Direito e Direitos do Homem].

RODRIGUEZ, Américo de Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SOUZA, Alexandre Carneiro de. **Pentecostalismo**: de onde vem, para onde vai?; um desafio às leituras contemporâneas da religiosidade brasileira. Viçosa (MG): Ultimato, 2004.

TOURAINÉ, Alain. **O sujeito**: um novo paradigma para compreender o mundo de hoje. Petrópolis: Vozes, 2006.